

CRITÉRIOS DE ATENÇÃO PARA DETERMINAÇÃO DE NÍVEL DE RISCO OCUPACIONAL PARA FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

Ana Luiza Caldas Horcades¹
Lailah Vasconcelos de Oliveira Vilela²

Sumário: 1 Introdução. 2. O que são fatores de risco psicossociais. 3. Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 4. Avaliação da severidade. 5. Avaliação da probabilidade. 6. Ferramentas úteis de avaliação psicossocial. 7. Conclusão.

RESUMO

A entrada em vigor da nova NR-01 “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” (1) trouxe a obrigação às organizações de determinar critérios técnicos para o estabelecimento do nível de risco ocupacional para todos os perigos identificados no processo de gerenciamento de riscos ocupacionais, abrangendo não apenas os perigos do escopo da higiene ocupacional, mas também todos os fatores de riscos associados ao adoecimento do trabalhador, dentre os quais destacamos os fatores de risco psicossociais. Para tanto, é indispensável que se conheçam as particularidades associadas a esta categoria de fatores de risco, de forma a se permitir uma correta identificação de perigos, possibilitar uma avaliação preliminar objetiva e coerente, que determine - ou não - a necessidade de aprofundamento. A partir de uma revisão na literatura técnica, o presente artigo busca orientar a avaliação da severidade e da probabilidade, dentro dos critérios determinados na NR-01, para o estabelecimento do nível de risco ocupacional relativo aos fatores de risco psicossociais. Após a avaliação das informações disponíveis, foi verificado que existem ferramentas técnicas bem estabelecidas para a avaliação dos referidos critérios, de forma objetiva criteriosa.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, Programa de Gerenciamento de Risco, Nível de Risco Ocupacional, Saúde Mental.

¹ Auditora-Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Fisioterapia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2002). Coordenadora do Projeto de Fiscalização de Serviços de Saúde no Estado do Rio de Janeiro e Chefe da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador no Rio de Janeiro - SEGUR/RJ. Tem experiência na área de Direito do Trabalho, com atuação em Saúde e Segurança do Trabalho.

² Auditora-Fiscal do Trabalho. Médica pela Universidade Federal de Minas Gerais com residência em Medicina Preventiva e Social, na área de concentração em Saúde e Trabalho, Mestrado em Saúde Coletiva/Saúde e Trabalho (UFMG). Principais áreas de atuação: SST, Ergonomia e Inclusão de Pessoas com Deficiência. Participa ativamente desde 2008 no desenvolvimento do Instrumento de Avaliação de deficiências.


1 INTRODUÇÃO

As Normas Regulamentadoras são um conjunto de normativos que visam à conquista de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, através da imposição de obrigações, direitos e deveres a empregadores e trabalhadores. Atuam como disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

São elaboradas e revistas a partir de um sistema tripartite paritário, com participação de representação de trabalhadores, empregadores e governo, com o objetivo de favorecer o equilíbrio na relação capital-trabalho. Para tal, são submetidas a processos constantes de revisão de seus textos, que buscam acompanhar as transformações no cenário político, econômico e social, e desta forma manter obrigações que resguardem o direito constitucional dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho.


Desde 1947, a Organização Mundial de Saúde define SAÚDE como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença” (OMS, 1946). Tal conceito, independente das críticas acerca de sua atingibilidade, deixa claro que a saúde é algo que ultrapassa a integridade física e demanda uma atenção holística sobre todos os possíveis agentes estressores que atuam sobre o indivíduo. E, por óbvio, uma vez que a atividade laboral ocupa grande parte da vida cotidiana, o estudo da saúde relacionada ao desempenho das atividades laborais apresenta grande impacto sobre a saúde do indivíduo de uma forma geral.

A saúde do trabalhador é o conjunto de ações do âmbito da saúde coletiva que se destina à promoção e proteção da integridade física e mental dos trabalhadores através de ações de vigilância epidemiológica e sanitária. Ao tratar do tema deve-se atentar a todos os aspectos que o impactam, o que vai além dos perigos de ordem química, física e biológica, compreendidos pela higiene ocupacional, alcançando os perigos relacionados à ocorrência de acidentes e questões que atingem todas as áreas da ergonomia, seja ela a ergonomia física ou aquela que aborda os aspectos organizacionais, cognitivos e psicossociais.



Com relação aos riscos ambientais, eles eram alvo de obrigações impostas pela Norma Regulamentadora 09, cujo título anterior ao dia 03 de janeiro de 2022 era “Programa de Prevenção de Riscos Ambientais”. Este era um programa que visava sistematizar as ações em identificação, avaliação e controle de riscos físicos, químicos e biológicos, o que deixava de fora deste sistema de gerenciamento grande parte dos aspectos que atuam diretamente sobre a saúde do trabalhador, conforme descrito anteriormente.


Com relação aos demais fatores de risco, tais como acidentes envolvendo máquinas e equipamentos, eletricidade, incêndios, trabalho em altura, acesso a espaços confinados, ou aspectos ergonômicos, dentre outros, estes demandavam ações de gerenciamento impostas por normas específicas, tais como as NR 12, 35 ou 17, mas cujos registros não eram harmonizados na mesma documentação, o que trazia dificuldades de controle e determinação de prioridades dentro dos processos de gerenciamento de riscos nas organizações.



A partir do dia 03 de janeiro de 2022, entrou em vigor a nova NR-01, cujo título passou a ser “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”, visando impor às organizações as mesmas obrigações no que diz respeito ao gerenciamento de riscos, independente da “espécie” do risco em análise. A partir da entrada em vigor da norma, passa a existir a obrigação de atuação de forma harmônica e sistematizada para todos os fatores de risco ocupacionais, partindo-se da determinação do nível de risco ocupacional para cada perigo identificado. O nível de risco ocupacional deve promover um registro tecnicamente fundamentado para o estabelecimento de prioridades e construção de um plano de ação voltado ao princípio da melhoria de desempenho, conforme descrito no item 1.5.3.4 da norma vigente.

A NR-01 deixa a critério da organização a seleção de ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação, mas determina quais os parâmetros, em gênero, que precisam ser registrados para o dimensionamento da severidade e da probabilidade.

No caso da severidade, a norma consigna em seu item 1.5.4.4.3 que se deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados, considerando-se ainda a possibilidade de ocorrência de acidentes ampliados. E para a gradação da probabilidade, o item 1.5.4.4.4 determina



que se leve em conta os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras, quando existente norma específica; as medidas de prevenção implementadas no caso concreto a ser avaliado; as exigências da atividade de trabalho; e, por fim, a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09, quando aplicável. Veremos estes aspectos mais detalhadamente adiante.

A avaliação do nível de risco para aspectos psicossociais é obrigatória já que se tratam de fatores de risco ocupacionais responsáveis por uma crescente parcela de adoecimentos na atualidade, em diversas áreas distintas de atuação profissional. Nesta linha, o estabelecimento do nível de risco ocupacional demanda o conhecimento minucioso do agravo à saúde associado a estes aspectos e, ainda, dos possíveis controles existentes, a serem identificados no caso concreto, assim como possíveis ferramentas de avaliação já consagradas, de forma a oferecer segurança aos avaliadores na determinação do nível de risco ocupacional.


No entanto, observa-se que os profissionais que atuam nos processos de gerenciamento de riscos ocupacionais encontram grande dificuldade em compreender e avaliar os fatores de risco de ordem psicossocial de forma objetiva, incorrendo em avaliações pouco fundamentadas que comprometem a qualidade da gestão e o acompanhamento das melhorias de desempenho do sistema.

Assim, este estudo busca oferecer subsídios para a realização de uma avaliação tecnicamente fundamentada dos fatores de risco psicossociais.

2 O QUE SÃO FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Segundo a OIT, que já se preocupava com o tema desde 1984 em seus “reports” (ILO, 1984), os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações entre ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, capacidades, necessidades e cultura do trabalhador, além de considerações pessoais extra-laborais que podem, por meio de percepção e experiência, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

Apesar da variedade de definições encontradas na literatura especializada, podemos afirmar que são fatores que podem estar ligados às pressões no trabalho ou




às relações interpessoais e são impactados até por condições ambientais e biofísicas, em função da existência de uma sensibilidade individual ao ambiente de trabalho e da subjetividade na definição do que é conforto e bem-estar.

De acordo com HUBER (2019, p. 12), “o ambiente de trabalho abriga os seres humanos por mais de um terço da sua existência e os obriga à execução de atividades subordinadas sob condições de execução frequentemente adversas por um terço de todos os seus dias da vida adulta”, o que demonstra a importância do estudo do impacto da exposição laboral aos fatores de risco psicossociais. Segundo PEREIRA et al. (2020, p.12), “de uma maneira geral os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores”.

Abordar fatores psicossociais como fonte de adoecimento no trabalho implica entrar na seara da saúde mental no trabalho, o que ainda pode ser compreendido erroneamente como algo nebuloso e assustador para alguns. Porém, cabe destacar que já existe farta fundamentação técnica e científica para lidar com o tema, como discute-se no presente artigo.


Impende destacar, que quando nos referimos ao meio ambiente de trabalho, o compreendemos como sendo o “microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”, tal qual disposto na proposta legislativa intitulada “Estatuto do Trabalho” (Brasil, 2018, p. 8) em seu artigo 17. Este documento considera ainda que “integram o conceito de meio ambiente do trabalho seguro e saudável a observância das regras sobre a organização, duração e intervalos do trabalho, bem como a imposição de ritmo de trabalho razoável e a redução de fatores que possam interferir negativamente na saúde do trabalhador”.

Vários fatores têm contribuído para a ampliação dos afastamentos de trabalhadores por adoecimentos relacionados à esfera mental. Estresse, ansiedade, depressão, esgotamento mental, Burnout, são elementos cada vez mais frequentes nos consultórios médicos de qualquer área. As raízes desta esfera de adoecimentos nascem na relação entre o trabalho e o trabalhador.



Para iniciarmos a análise faz-se necessário contextualizar a atual situação do trabalho no Brasil. Os transtornos mentais são a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores brasileiros segurados, de acordo com dados da Previdência Social (Brasil, 2017). E este número tende a ser mais alarmante, considerando a vultosa subnotificação de eventos de uma forma geral, especialmente daqueles relativos aos fatores de risco psicossociais que ainda são revestidos de diversos estigmas que dificultam sobremaneira seu reconhecimento e abordagem adequada.

As altas taxas de desemprego e informalidade geram um fenômeno descrito pela sociologia como “exército de reserva”. Os empregadores conhecem o valor de um emprego e a facilidade em desligar um trabalhador “não aderente” às regras, metas, cobrança de produtividade, entre outros. Tais aspectos implicam em um constante medo do desligamento, com maior submissão às condições de trabalho precárias, até mesmo degradantes, que se encontram em alguns locais, haja vista o trabalho análogo ao de escravo ainda tão presente na contemporaneidade.



Vivemos uma constante “flexibilização” dos direitos trabalhistas, desde a reforma das leis até recente decisão do Supremo Tribunal Federal, que em 02/06/2022, no julgamento do ARE 1121633, fixou a seguinte tese prevaiente no Tema 1046 da Repercussão Geral: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” Ou seja, o trabalhador, sob a pressão da perda do emprego, com sindicatos enfraquecidos, deverá se submeter à negociação de seus direitos visando a manutenção do vínculo de emprego, responsável pela subsistência familiar.

Trabalhos precarizados pela terceirização em cascata se apresentam diuturnamente com reflexos na segurança e saúde. É importante compreender que a discussão sobre a saúde do trabalhador não se limita aos aspectos materiais objetivos presentes no meio ambiente de trabalho, relativos aos perigos de ordem química, física e biológica, mas sofre interferência de aspectos relacionados à legislação trabalhista como um todo: forma de contratação, estabilidade no emprego, políticas públicas de geração de emprego, aspectos de saúde coletiva (como o impacto da

pandemia decorrente da contaminação pelo Sars-Cov2), entre outros. E é com esta visão que precisamos abordar os aspectos referentes ao gerenciamento de riscos ocupacionais, visando a conquista de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Como bem sintetizaram PEREIRA et al. (2019, p. 3): “Produzir cada vez mais com menos, em tempos mais curtos, é a meta dos atuais modelos de gestão. Sob o discurso de excelência, melhoria contínua e empregados cooptados como “colaboradores”, as relações de trabalho são transformadas de forma a mascarar a dominação capitalista sobre o trabalho humano, ao passo que o intensificam cada vez mais.”.


Todo este panorama deve ser compreendido por afetar diretamente a saúde mental do trabalhador brasileiro.

O modelo PRIMA-EF de Gestão de Riscos Psicossociais, publicado pela Organização Mundial da Saúde e organizado por várias agências europeias de proteção à saúde coletivamente, traz uma síntese útil dos fatores de risco psicossociais conforme Figura 1 a seguir:

Figura 1: Síntese dos fatores de risco Psicossociais

Teor do trabalho	Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado
Carga e ritmo de trabalho	Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos
Horário de trabalho	Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social
Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos, etc.
Ambiente & equipamentos	Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo
Cultura organizacional & função	Comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social
Papéis na organização	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, responsabilidade pelas pessoas
Desenvolvimento da carreira	Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho
Interface lar- trabalho	Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla


Fonte: adaptado de PRIMA -EF (WHO, 2008, p12)



Além destes, também violência, bullying e assédio no trabalho são tratados como fatores de risco psicossociais. Como se vê, há uma ampla gama de possíveis danos à saúde pela existência de fatores de risco psicossociais no trabalho. O efetivo adoecimento do trabalhador está intimamente relacionado à forma de gestão dos riscos advindos desses fatores, dentro do contexto de gerenciamento de riscos ocupacionais nas organizações.

A *American Medical Association* trata a disfunção e incapacidade causados pelos transtornos mentais e comportamentais relacionados à atividade laboral em quatro áreas (Cavalheiro, G., Tolfo, S, 2011):

- Limitações das atividades de vida diária do indivíduo relacionados ao autocuidado, higiene pessoal, comunicação, repouso e sono;
- Funções sociais, tais como a capacidade de interagir e se comunicar adequadamente com os demais indivíduos;
- Concentração, persistência e ritmo, relacionados à capacidade de completar e realizar tarefas; e
- Deterioração e descompensação no trabalho, dada a ocorrência de falhas reiteradas na adaptação às circunstâncias estressantes.
-

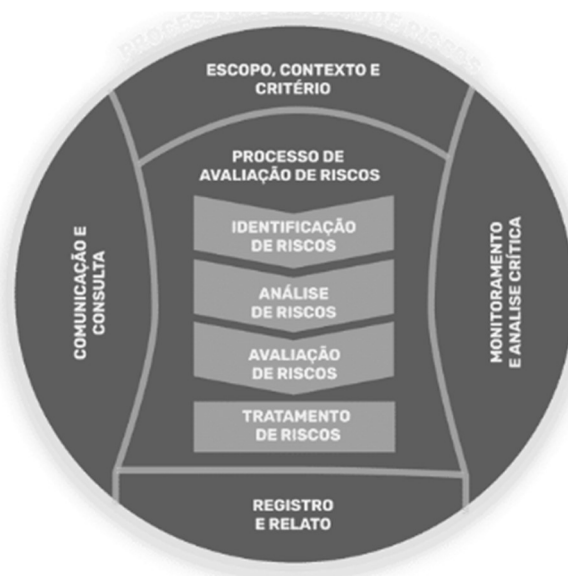


De acordo com Cavalheiro e Tolfo (2011), determinadas características específicas de trabalho, ou ainda a configuração das tarefas realizadas influencia na manifestação de processos de adoecimento, o que traz para a organização a obrigação de gerenciar a exposição aos fatores de risco psicossociais e consequentemente promover a saúde dos trabalhadores.

3. GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

A norma ABNT NBR ISO 31000:2018 Gestão de Riscos - Diretrizes, dispõe que “O processo de gestão de riscos envolve a aplicação sistemática de políticas, procedimentos e práticas para as atividades de comunicação e consulta, estabelecimento do contexto e avaliação, tratamento, monitoramento, análise crítica, registro e relato de riscos.” e ilustra o referido processo conforme adaptação representada na figura 2:

Figura 2



Fonte: Adaptação de ABNT NBR ISO 31000:2018

Desta forma, resta claro que para o gerenciamento de riscos ocupacionais, deve-se necessariamente identificar, analisar e avaliar os riscos de forma a que se proceda ao tratamento deles com precisão e otimização dos resultados.

De acordo com a norma ABNT NBR ISO 31000, define-se “risco” como o efeito da incerteza nos objetivos, sendo normalmente expresso em termos de fontes de risco, eventos potenciais, suas consequências e suas probabilidades. A referida norma define ainda “gestão de riscos” como as atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere aos riscos.

Quando nos referimos aos “riscos ocupacionais”, estamos tratando de todos aqueles riscos cuja fonte de risco (a que chamaremos de perigo) está relacionada ao desenvolvimento das atividades laborais, independentemente de serem estas fontes de risco relacionadas aos fatores presentes no meio ambiente de trabalho, mas abrangendo todos aqueles aspectos que podem estar relacionados ao adoecimento do trabalhador, dentre estes os perigos de ordem psicossocial.

O risco trata-se, portanto, de um “valor” não absoluto, uma variável, determinado pela combinação da severidade relacionada a um evento com a probabilidade ou chance de sua ocorrência, conforme expresso na própria Norma Regulamentadora 01.

Os riscos psicossociais englobam os efeitos deletérios produzidos sobre a saúde dos trabalhadores, resultantes da exposição aos fatores de risco psicossociais, seja esta exposição aguda ou crônica.

Para que se alcance a eficácia na gestão de riscos, quaisquer que sejam estes riscos, deve-se proceder à análise e avaliação dos mesmos nos moldes da norma ABNT NBR ISO 31000 e para tal iremos tratar da sistematização da avaliação da severidade e probabilidade relacionadas, especificamente, aos fatores de risco psicossociais e, posteriormente, às ferramentas úteis para determinação do nível de risco ocupacional relativo aos fatores de risco de ordem psicossocial.

Importante compreender que para que se proceda à avaliação dos riscos deve-se realizar de forma primorosa a etapa inicial necessária, que se trata da identificação dos perigos. Tal etapa deve ser realizada a partir do conhecimento criterioso das particularidades da atividade desenvolvida e da literatura técnica, conforme descrito anteriormente, uma vez que aqueles perigos que não forem identificados, serão alijados de análise, avaliação e conseqüentemente de tratamento.

É fundamental frisar que a Norma Regulamentadora 01 impõe em seu item 1.5.3.2 as obrigações referentes ao gerenciamento de riscos ocupacionais que devem necessariamente ser atendidas para todos os perigos presentes nos processos laborais, ou seja: também para os perigos de ordem psicossocial, conforme transcrito a seguir:

1.5.3.2 A organização deve:

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

Ou seja: é necessário que se busque inicialmente evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho. Com relação aos riscos psicossociais, deve-se, portanto, inicialmente ter o foco na busca pela eliminação dos mesmos, quando possível. Quando o risco não puder ser evitado, a organização tem a obrigação de identificar os perigos, avaliar e classificar os riscos e, a partir da

referida classificação, indicar a implementação das medidas de controle seguindo a hierarquia das medidas de controle disposta no item 1.4.1, alínea “g” da norma:

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

- I. eliminação dos fatores de risco;
- II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
- III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
- IV. adoção de medidas de proteção individual.

Da leitura deste item compreende-se que a obrigação inicial impõe a escuta dos trabalhadores envolvidos nos processos e que existe uma ordem de controles a ser respeitada, que visa a priorização de medidas de controles de risco na fonte, motivo pelo qual deve-se conhecer com segurança a fonte dos perigos. Em seguida, controles administrativos e, apenas por fim e para o menor número de trabalhadores possível, controles na esfera do indivíduo.


Além do disposto, cabe destacar que “RISCOS PSICOSSOCIAIS” se trata de gênero; para o processo de gerenciamento de riscos ocupacionais deve-se realizar a identificação de cada fator de risco, em espécie, para que cada um seja avaliado e tratado individualmente, conforme veremos a seguir.

O primeiro passo é avaliar os agravos à saúde produzidos em função da exposição ocupacional aos fatores de risco psicossociais, conforme previsto na literatura técnica, o que a NR-01 caracteriza como a severidade do dano. Em seguida, deve-se compreender as “chances” de estes fatores efetivamente representarem um risco de adoecimento, o que a NR-01 chama de probabilidade.

A interseção entre esses dois aspectos é o que permitirá qualificar e quantificar o risco de adoecimento, definindo ações específicas para seu controle. Estas são as premissas básicas dentro do processo de gestão de riscos, conforme determinado nas normas técnicas específicas.

4. AVALIAÇÃO DA SEVERIDADE

A severidade dos danos é a avaliação do tipo e intensidade do adoecimento que pode advir da exposição aos fatores de risco avaliados, salientando que quando tratamos de fatores de risco psicossociais, por estarmos nos referindo a uma categoria




geral de perigos, precisamos conhecer individualmente cada agravo e avaliar sua magnitude, a quantidade de trabalhadores afetada por tal perigo e compreender a interação do conjunto de fatores na origem de cada agravo. Alguns dos agravos associados aos fatores de risco psicossociais são a depressão, ansiedade, distúrbios do sono, hipertensão, além dos distúrbios osteomusculares que sofrem grande influência dos fatores de risco psicossociais, culminando com o esgotamento mental (burnout), a ideação suicida e o suicídio. Outros efeitos não chegam a apresentar um diagnóstico conclusivo, mas já demonstram as consequências de disfunções como descritas anteriormente, conforme apontado pela *American Medical Association*.

Assim, quando se analisa a severidade relacionada a um fator de risco, deve-se considerar o pior agravo possível associado à exposição àquele perigo, considerando-se toda a variabilidade de resposta interindividual à exposição a determinado agente estressor. Deve ser compreendida sua gravidade, ou seja, a magnitude do dano: se as consequências relacionadas a cada fator de risco se encontram no âmbito do desconforto, ou do adoecimento mental, e a extensão de alcance desses danos, ou seja, o número de trabalhadores possivelmente afetados pela exposição ao estressor em análise.

BENZONI (2018, p. 296) destaca que:

Existem diferenças interindividuais na reação aos estímulos causadores de estresse que começam a se manifestar pelo grau de impacto causado pelo estressor em cada pessoa. Esse grau é determinado por características do estímulo, pela habilidade que o organismo tem em lidar com a situação e por características do indivíduo, tais como o repertório de enfrentamento que ele possui. Todos esses fatos ocorrem em função de variáveis individuais (sexo, idade, temperamento, fatores relativos à controlabilidade sobre o estressor e fatores sociais, tais como posto e/ou suporte sociais), fazendo com que alguns indivíduos sejam mais resilientes que outros.


Para a compreensão da severidade, cabe avaliar o potencial de incapacidade potencialmente trazido pelo agravo e sua duração. De uma forma geral, agravos causados por fatores de risco psicossociais estão relacionados a afastamentos prolongados e alto grau de incapacidade, como demonstram vários artigos citados por BASTOS et al. (2018). Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), a depressão, por exemplo, é a principal causa de incapacidade em todo o mundo e contribui de forma importante para a carga global de doenças (PAHO, 2022).



O afastamento da atividade laboral ocorre quando o indivíduo é considerado incapacitado para trabalhar, o que pode ocorrer em função do adoecimento decorrente da exposição aos fatores de risco psicossociais. Este afastamento tende a ser prolongado e recorrente, quando os fatores estressores não são tratados na fonte.

Uma vez que a gravidade está relacionada à incapacidade causada e ao tempo de afastamento (dias de trabalho perdidos), deve-se considerar que independentemente da quantidade de “pontos de escala” de severidade com que se trabalha, mesmo em não havendo manifestação osteomuscular, a severidade tende a ser elevada.

Com relação aos distúrbios osteomusculares, estes tendem a ser intensificados pelo estresse, gerando maior tempo de afastamento e dificuldades de reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.



Como exemplo de severidade, cabe um rápido estudo da síndrome de burnout, recentemente incluída na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, décima primeira versão (CID 11), adotada no Brasil desde janeiro de 2022, com um componente claramente ocupacional em sua origem. Trata-se de um adoecimento já conhecido de longa data, principalmente entre professores e profissionais de saúde, mas que ganha destaque após anos de estudos, aguardando sua devida notificação no rol de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Segundo MOSER et al (2021), no período de pandemia de Covid-19, trabalhadores de todo o Brasil apresentaram altíssimos índices de Burnout e depressão, chegando a quase 70% dos técnicos de enfermagem, mas afetando a todos os profissionais de modo significativo. Pode-se perceber o impacto dos fatores psicossociais e sobrecarga de trabalho na pesquisa desses autores.

Necessário conhecer quais os danos são descritos na literatura e buscar as informações existentes naquele ambiente de trabalho quanto a esses danos. O serviço de controle da saúde ocupacional deve dispor de tais informações que fazem parte da gestão epidemiológica do trabalho prevista na NR-07.

A informação desses níveis de danos deve ser cruzada com os níveis de probabilidade de sua ocorrência em matrizes de análises ou outros métodos que permitam a avaliação das duas instâncias de modo a definir o nível dos riscos ocupacionais e traçar metas para seu controle.

Cabe destacar que os danos à saúde relacionados à exposição aos fatores de risco psicossociais geralmente demandam intervenções prolongadas e estão associados à perda permanente da capacidade laboral, motivo pelo qual a severidade deve ser considerada elevada.

5. AVALIAÇÃO DA PROBABILIDADE: CONTROLES COLETIVOS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O item 1.5.4.4.4 da NR-01 determina como deve ser efetuada a avaliação da probabilidade para a determinação do nível de risco ocupacional:

- 1.5.4.4.4 A gradação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:
- a) os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras;
 - b) as medidas de prevenção implementadas;
 - c) as exigências da atividade de trabalho; e
 - d) a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.

Aqui, cabem as seguintes observações:

a. Não existe uma norma regulamentadora que trate dos controles necessários para os fatores de risco psicossociais. Temos a NR-17 que passa ao largo dos aspectos relativos a esta ordem de perigos, e não delimita qualquer forma de avaliação ou controle deles.

b. A avaliação das medidas de prevenção implementadas demanda o conhecimento acurado dos fatores estressores e exige que se respeite a hierarquia das medidas de controle determinada na alínea “g” do item 1.4.1 da NR-01, conforme disposto.

c. As exigências da atividade de trabalho devem ser consideradas, uma vez que o tempo e intensidade de exposição são determinantes ao surgimento do agravo à saúde.

d. Não há o que se falar sobre valores de referência, devendo a alínea “d” ser desconsiderada para a análise.

Ou seja: a probabilidade de ocorrer um dano à saúde depende de alguns aspectos que devem ser qualificados e quantificados, dentre estes a forma como a exposição aos fatores se dá, a intensidade dessa exposição, considerando frequência,

mecanismos de controle e existência ou não de autonomia para o trabalhador lidar com esses fatores.

Em primeiro lugar, a partir do conhecimento das características da atividade desenvolvida e das particularidades do meio ambiente de trabalho e dos trabalhadores presentes, deve-se qualificar a existência de fatores de riscos psicossociais, conforme lista exemplificativa reproduzida neste artigo e mais todas as possibilidades referidas na literatura técnica.

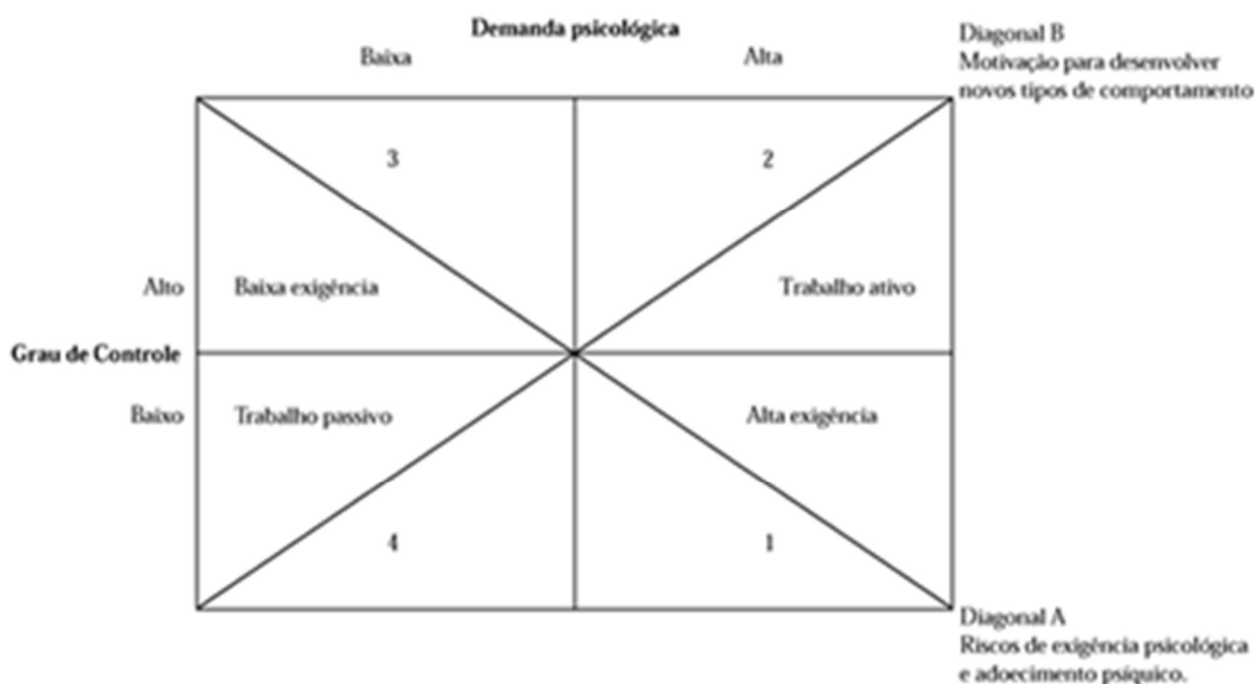
Segundo passo é confirmar e até quantificar como se dá essa exposição, para cada perigo identificado. Para isso, existem inúmeras ferramentas validadas, de várias correntes de pensamento já bem definidas na literatura. Citamos como exemplo alguns modelos:

1. Psicodinâmica do Trabalho: é uma vertente teórica que abarca alguns modelos de pensamento baseados na análise da dinâmica que se faz presente nos contextos de trabalho, objetividade e subjetividade nas relações e inter-relações de cunho social e político, inerentes às relações de trabalho. (HOFFMANN, C et al., 2017)

2. Modelo demanda-controle: Na década de 1970 a literatura sobre estresse fazia pouca referência às demandas da tarefa e quase nunca abordava os efeitos destas sobre a saúde. KARASEK (1979), considerando o enfoque limitado desses modelos unidimensionais, propôs um modelo baseado na abordagem simultânea de controle e demanda: o chamado Modelo Demanda-Controle. Tal modelo define que a saúde mental do trabalhador depende do nível de exigências da tarefa (demanda), mas também do grau de autonomia do trabalhador para gerir essas exigências (controle).

A figura 3 representa este modelo por um diagrama:

Figura 3: Diagrama Modelo Demanda- Controle



Fonte: baseado na obra de KARASEK (1979).

Esse modelo originou um questionário de avaliação dos fatores de risco psicossociais que será mais bem descrito no item sobre as ferramentas de avaliação.

Existem diversos outros estudos e ferramentas além das citadas, sendo de suma importância o conhecimento e a seleção de acordo com a realidade de trabalho e considerando se o modelo empregado contempla todos os aspectos necessários.

Em suma, para cada perigo identificado deve-se identificar os controles existentes e as características das atividades de trabalho que afetam a probabilidade de desenvolvimento do agravo associado.

6. FERRAMENTAS ÚTEIS DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL

São diversas as ferramentas cientificamente validadas para se efetuar a avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho. Dentro dos conceitos da psicodinâmica do trabalho, temos o ITRA - Inventário sobre Trabalho e Riscos de

Adoecimento, que se trata de uma ferramenta muito completa que consegue mensurar todos os aspectos, é específica para o trabalho e está validada no Brasil (Mendes e Ferreira, 2007). Consiste em um instrumento desenvolvido e validado pelos grupos de “Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic)” e “Estudos e Pesquisas em Saúde e Trabalho (Gepsat)”, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, com o objetivo de avaliar dimensões da interrelação trabalho e ser humano com seus processos de subjetivação.

O instrumento de pesquisa subdividia-se em:

a) Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) que compreende fatores da organização do trabalho, das relações socioprofissionais e condições de trabalho;

b) Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), que avalia custo afetivo, custo cognitivo e custo físico;

c) Escala de Indicadores Prazer Sofrimento no Trabalho (EIPST), que estuda liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento; e

d) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), que já avalia os danos sociais, danos psicológicos, e danos físicos, podendo esta última contribuir no estudo da severidade para uma eventual matriz de riscos, caso essa seja considerada como ferramenta para a determinação do nível de risco ocupacional.

O modelo vem sendo atualizado, com alterações na nomenclatura das escalas e na distribuição de seus itens conforme os autores realizam aplicações práticas para validação.

Em uma versão seguinte, descrita por FACAS, 2013, as escalas se configuraram da seguinte maneira:

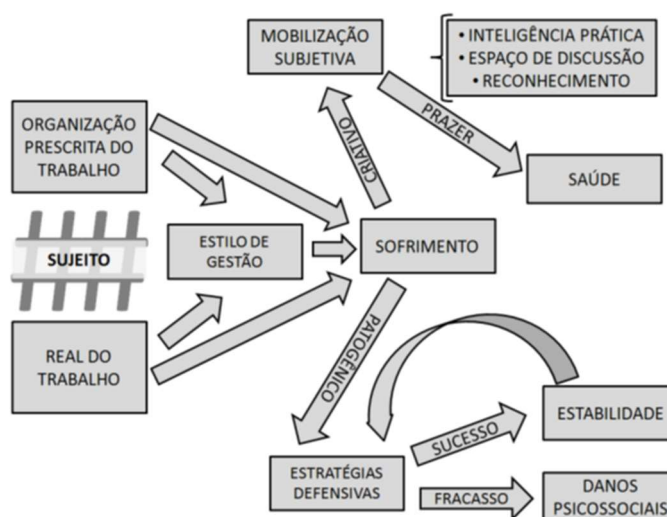
- Na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) são compreendidas, a Organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais.
- Na Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional (EEFO) são avaliados estilos de funcionamento organizacional, ou seja, formas de agir, pensar e sentir compartilhadas, de acordo com a cultura, em nível macrossistêmico, compreendendo que a cultura é fonte, mas também resultado dos processos

de subjetivação. Nesta versão, foram apresentados quatro estilos possíveis (burocrático, avaliativo, empreendedor e cívico).

- No Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), a partir de outras versões, foram definidos três quesitos a serem estudados: Utilidade, Indignidade e Reconhecimento no Trabalho.
- Na Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), são verificados os efeitos à saúde, separados em três categorias: Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos.

Em 2013 o grupo de pesquisa redesenhou o ITRA e foi publicado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), contemplando questões que avaliam os mesmos temas, com pequenas modificações nos nomes das escalas e seu conteúdo. A figura abaixo, construída pelos autores do instrumento (FACAS, 2013) explicita as interfaces observadas pelo instrumento, até a possibilidade do dano psicossocial, ou seja, a interpretação teórica que é o pano de fundo para a utilização dessas escalas descritas.

Figura 4: Proposta Gráfica do Modelo Teórico de Gestão dos Riscos Psicossociais



Fonte: extraído de FACAS, 2013

Mais recentemente os mesmos autores (FACAS & MENDES, 2018) aprimoraram as escalas PROART, cujas discussões iniciais foram publicadas em 2013. (Facas ,2013)

As dimensões investigadas no instrumento permanecem: organização do trabalho, estilo de gestão, indicadores de sofrimento patogênico no trabalho e danos relacionados ao trabalho. A estrutura do protocolo sofreu pequenos ajustes, tendo sua versão final 91 itens. A Escala da Organização do Trabalho (EOT), pensada inicialmente como unifatorial, foi dividida em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. Na Escala de Estilos de Gestão (EEG), houve aglutinação de fatores, passando de quatro para dois: Estilo Individualista e Estilo Coletivista.

O quadro comparativo a seguir faz uma síntese da evolução dessas escalas:

Quadro 1


ITRA	FATORES ORIGINAIS (ITRA)	PROART Versão I 2013	FATORES PROPOSTOS	PROART Versão II 2018	FATORES PROPOSTO S
EACT	Organização do Trabalho	EOPT (Escala da Organização Prescrita do Trabalho)	Organização Prescrita do Trabalho	EOT (Escala da Organização do Trabalho)	Divisão das Tarefas E Divisão Social do Trabalho
	Relações Socioprofissionais				
	Condições de Trabalho				
EEFO	Empreendedor	EEG (Escala de Estilos de Gestão)	Realizador	EEG (Escala de Estilos de Gestão)	Individualista
	Individualista		Individualista		
	Afiliativo		Coletivista		Coletivista
	Obsessivo		Normativo		

IRIS	Utilidade	ESPT (Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho)	Inutilidade	EIST (Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho)	Falta de Sentido do Trabalho
	Indignidade		Indignidade		Esgotamento Mental
	Reconhecimento		Desqualificação		Falta de Reconhecimento
EADRT	Danos Psicológicos	EADRT (não se alterou)	Danos Psicológicos	EDT (não se alterou)	Danos Psicológicos
	Danos Sociais		Danos Sociais		Danos Sociais
	Danos Físicos		Danos Físicos		Danos Físicos

Fonte: Organizada pelas autoras a partir de MENDES & FERREIRA, 2007 FACAS ,2013; FACAS & MENDES, 2018

Segundo os autores (FACAS & MENDES, 2018), algumas regras devem ser seguidas para a efetividade do instrumento na avaliação de riscos psicossociais no trabalho:


1. Os dados devem ser coletados por meio da aplicação das quatro escalas
2. As escalas são analisadas separadamente pelas estatísticas descritivas e submetidas a técnicas inferenciais para medir o impacto de cada um dos fatores nas variáveis sociodemográficas e no seu comportamento naquele contexto
3. A partir do conjunto de resultados quantitativos, elabora-se um diagnóstico dos riscos interpretando as relações entre os fatores das quatro escalas, sempre com base na definição conceitual de cada um dos fatores e nos fundamentos teóricos a eles articulados, ou seja, de acordo com o arcabouço conceitual da Psicodinâmica do Trabalho.



Outra ferramenta interessante e já validada no Brasil por LUCCA et al. (2015) é um questionário quantitativo, denominado HSE-IT. A metodologia do Health Safety Executive - Management Standard- Indicator Tool (HSE-MS-IT) consiste na aplicação de um questionário quantitativo (HSE-IT) seguido de um aprofundamento qualitativo com grupos focais. (LUCCA et al., 2017).

Segundo LUCCA et al. (2017), o questionário HSE-IT, é formado por 35 itens, distribuídos em 7 dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças.

Cada item permite que seja assinalada somente uma resposta entre as cinco alternativas de escolha: (0) nunca; (1) raramente; (2) às vezes; (3) frequentemente; e (4) sempre, conforme a frequência daquela situação percebida pelo trabalhador nos últimos seis meses. Esta primeira abordagem já é recomendada por auxiliar na compreensão da percepção individual dos fatores de risco psicossociais e ainda a comparação entre as respostas dos indivíduos expostos aos mesmos fatores estressores.



Também há o Job Content Questionnaire (JCQ), ou Questionário do Conteúdo do Trabalho, baseado na Teoria da Demanda-Controle, já descrita. É um instrumento desenhado para medir aspectos psicossociais do trabalho, direcionado à estrutura social e psicológica da situação de trabalho em si, não incluindo nenhuma escala de medida para estressores não relacionados ao trabalho. Bastante específico assim como o ITRA.

O Instrumento foi validado no Brasil (Santos, 2014) e é de fácil utilização. O questionário é composto por subescalas que variam em número e em estrutura nas suas diferentes versões. O JCQ avalia duas dimensões principais (demandas psicológicas e controle sobre o trabalho) que fundamentam o Job Strain Model (Modelo Demanda -Controle, aqui no Brasil). A autora relata que o JCQ possui várias versões, mas a recomendada é composta por 49 itens organizados em seis dimensões que incluem demandas psicológicas, autoridade de decisão, uso de habilidade, suporte social no trabalho e outras características.

Esses são alguns exemplos, mas há diversas outras possibilidades.

7. CONCLUSÃO

A determinação segura do nível de risco ocupacional é parte fundamental do processo de gerenciamento de riscos ocupacionais, pois serve como referência para a tomada de decisões por parte das organizações.

Os fatores de risco psicossociais devem ser tratados, nos processos de gerenciamento de riscos ocupacionais, da mesma forma como os demais perigos, demandando uma avaliação objetiva que permita a determinação da severidade relacionada a cada perigo e da probabilidade ou chance de sua ocorrência, para que desta forma seja determinado com segurança o nível de risco ocupacional.

Existe farta literatura técnica que permite a determinação da severidade relacionada a cada agente de risco, assim como ferramentas bem estabelecidas que permitem a avaliação segura da probabilidade, permitindo que o gerenciamento dos riscos de ordem psicossocial seja realizado de forma criteriosa e eleve a confiabilidade do sistema de gestão e reprodutibilidade das avaliações realizadas.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Maria Luiza Almeida; SILVA JUNIOR, Geraldo Bezerra; DOMINGOS, Elza Teresa Costa; ARAUJO, Ruth Maria Oliveira de; SANTOS, Alexandre Lima dos. Sick leaves by mental disorders: case study with public servants at an educational institution in Ceará, Brazil. *Rev Bras Med Trab.*2018;16(1):53-59.

BENZONI, Paulo Eduardo. A influência do estresse na condição de afastamento do trabalho por distúrbios osteomusculares. *Gerai*s, *Rev. Interinst. Psicol.*, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 294-305, 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202018000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 02/09/2022. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110208>.

BRASIL. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016 [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BAboletim-quadrimestral.pdf>>

BRASIL, Boletim Quadrimestral da Previdência Social sobre Benefícios por Incapacidade, 2017. Disponível em <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BAboletim-quadrimestral.pdf>> Acesso em 02/09/22.

BRASIL. Estatuto do Trabalho, Sugestão Legislativa 12. 2018. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7729797&ts=1629810147878&disposition=inline>> Acesso em 02/09/22.

CAVALHEIRO, Gabriela e TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Psico-USF*. Vol.16, n.2, pp. 241-249. ISSN 12 1413-8271, 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200013>. Último acesso em: 29/09/2022.

FACAS, Emílio Peres & MENDES, Ana Magnólia. Estrutura Fatorial do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho. Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social. 2018. Recuperado em 29/09/2022 de <http://www.nucleotrabalho.com.br>

FACAS, Emílio Peres. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. 2013. 191 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FELICIO, Gabriela de Sampaio Bragança. Aspectos de Satisfação e Insatisfação do trabalhador: A adequação laboral para a humanização do trabalho. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*. 5ª edição. Brasília: Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2021.

HOFFMANN, Celina et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados* [online]. 2017, v. 31, n. 91 [Acessado 4 Junho 2022] , pp. 257-276. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>>. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>.

HUBER, Juliana Velasques. Ideação Suicida, tentativa de suicídio e suicídio ocupacional: um estudo ecológico sobre as estatísticas oficiais no Brasil no período de 2010 e 2017. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION [Internet]. Informativo sobre Depressão, 2022 Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION [Internet]. Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva; 1986 [acesso em 04/06/2022]. (Occupational Safety and Health Series, 56). Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf

KARASEK, Robert. Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-308. 1979.

LUCCA, Sérgio Roberto de; STEPHAN, Celso; SOBRAL, Renata Cristina; ZANATTA, Aline Bedin; MEDEIROS, Graziela Ferrari de; SILVA, Beatriz Machado de Campos Côrrea; LEMOS, Ana Carolina; COIMBRA, Igor Bendick. Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. In: Congresso de Stress da ISMA-BR, 15. Porto Alegre, 2015 Anais. Porto Alegre, 2015.

LUCCA, Sérgio Roberto de; SOBRAL, Renata Cristina. Application of an instrument for diagnosis of psychosocial risk factors in organizations. Rev Bras Med Trab.2017;15(1):63-72.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; FERREIRA, Mário; CRUZ, Roberto. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, M. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo, 2007. p.111-126.

MOSER, Carolina Meira; MONTEIRO, Gabriela Carneiro; NARVAEZ, Joana Correa de Magalhães; ORNELL, Felipe; CALEGARO, Vitor Crestani; BASSOLS, Ana Margareth Siqueira, et al. Saúde mental dos profissionais da saúde na pandemia do coronavírus (Covid-19). Rev. bras. psicoter. 2021;23(1):107-125.

NORMA ABNT NBR ISO 31000:2018 Gestão de Riscos - Diretrizes; disponível em <https://abntcolegao.com.br/normavw.aspx?Q=OTBKcXcraE5FaVJ5alp3ek9wcWFJQUU0OFQ2ekhDU0wvZC9aY2pPUUJqbz0=>

NORMA REGULAMENTADORA NO. 01 (NR-01) - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>

OMS, Organização Mundial da Saúde. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946. USP. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswwho.html>> Acesso em: 18/09/2022.

PAHO, 2002. Depressão. Disponível em <<https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>> Acesso 02/09/2022.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. 2019. Disponível em <<https://www.redalyc.org/journal/1005/100562956027/html/>> Acesso em 02/09/22.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes. Validação de instrumentos para investigar entre fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em grupos de trabalhadores. Dissertação, 2014 Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/17889>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. PRIMA-EF : Guidance on the European framework for psychosocial risk management : a resource for employer and worker representatives. World Health Organization. 2008. Disponível em <<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43966>> Acesso 02/09/22.

ATTENTION CRITERIA FOR DETERMINING THE LEVEL OF OCCUPATIONAL RISK FOR PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS WITHIN THE SCOPE OF THE RISK MANAGEMENT PROGRAM

ABSTRACT

The entry into force of the new NR-01 “General Provisions and Occupational Risk Management” (1) brought the obligation for organizations to determine technical criteria for establishing the level of occupational risk for all hazards identified in the occupational risk management process , covering not only the dangers within the scope of occupational hygiene, but also all the risk factors associated with the worker's illness, among which we highlight the psychosocial risk factors. Therefore, it is essential to know the particularities associated with this category of risk factors, in order to allow a correct identification of dangers, to enable an objective and coherent preliminary assessment, which determines - or not - the need for further investigation. Based on a review of the technical literature, this article seeks to guide the assessment of severity and probability, within the criteria determined in NR-01, for establishing the level of occupational risk related to psychosocial risk factors. After evaluating the available information, it was verified that there are well-protected technical tools for the evaluation of the referred criteria, in an objective and judicious way.

Keywords

Psychosocial Risks, Risk Management Program, Occupational Risk Level, Mental Health.